

**PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KINO  
INDONESIA, Tbk CABANG PRIGEN PASURUAN**

Oleh

**Sistya Ernawaty \*)**

**N.Rachma\*\*)**

**Alfian Budi Primanto\*\*\*)**

**Email: [chizapanda77@gmail.com](mailto:chizapanda77@gmail.com)**

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islma Malang**

**ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of 1) work safety and work discipline together or simultaneously on employee performance 2) occupational health and safety on employee performance and 3) work discipline on employee performance. The type of research in the preparation of this paper is research (explanatory research). The population in this study means the employees of PT Kino Indonesia, Tbk, Prigen Pasuruan Branch as many as 326 employees, with a sample size of 77 employees with data analysis techniques using multiple linear regression analysis. Based on the results of research and discussion that has been done, conclusions can be drawn, namely 1) Occupational and occupational safety (K3) and work discipline together or simultaneously have a significant effect on employee performance 2) Occupational and work safety (K3) has a significant influence on employee performance and 3) work discipline has a significant effect on employee performance.

**Keywords:** Occupational Health, Work Safety (K3), Work Discipline and Employee Performance

**Pendahuluan**

**Latar Belakang**

Menghadapi persaingan bisnis yang semakin intensif yang menyertai kemajuan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, itu membuat orang menyadari bahwa perubahan lingkungan bisnis dan organisasi akan terus realistis. Perubahan yang terjadi hari ini, baik secara langsung maupun tidak langsung, adalah bagian dari dampak yang disebabkan oleh globalisasi yang mempengaruhi semua negara di dunia. Dalam persaingan yang terjadi dewasa ini yang semakin kompetitif, dinamis, dan relatif sulit diprediksi, maka sebuah organisasi yang ingin terus bertahan membutuhkan ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang responsif dan tanggap akan adanya perubahan dan memiliki kinerja yang baik. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut diperlukan suatu upaya nyata dalam melakukan perencanaan pencapaian kinerja karyawan secara maksimal.

Kinerja yang lebih baik adalah hasil dari kegiatan karyawan yang terencana dengan baik dan kemampuan untuk melakukan semua bentuk prosedur atau kondisi kerja dengan benar. Meningkatkan kinerja karyawan tergantung

terutama pada kesadaran kerja karyawan dan dukungan terhadap kondisi lingkungan di mana karyawan itu aktif. Kinerja karyawan adalah hasil dari pemikiran dan energi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, yang spesifik, dilihat dan dihitung, tetapi sering kali, ide untuk menyelesaikan masalah, inovasi baru, dll. Konsekuensi pemikiran dan energi tidak dapat dihitung dan tidak terlihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Hasibuan (2012: 94) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman, ketulusan, dan waktu. Kinerja adalah kombinasi dari tiga faktor penting. Yaitu, tingkat minat karyawan, kemampuan dan penerimaan deskripsi tugas untuk didelegasikan, dan peran serta motivasi pekerja.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah bagian integral dari sistem ketenagakerjaan dan sumber daya manusia. Tidak hanya K3 sangat penting dalam meningkatkan jaminan sosial dan kesejahteraan pekerja, tetapi sejauh ini K3 memiliki dampak positif pada keberlanjutan produktivitas kerja. Dengan kondisi ini, K3 harus dipenuhi tidak hanya oleh kewajiban yang harus dipertimbangkan oleh pekerja, tetapi juga oleh sistem tenaga kerja. Jadi, saat ini, K3 wajib bagi semua karyawan untuk mendukung proses penyelesaian pekerjaan. Keselamatan karyawan dan asuransi kesehatan yang lebih luas, membebaskan pekerja dari rasa sakit fisik dan mental. Karyawan tidak hanya harus mencegah kecelakaan, tetapi juga mendapatkan jaminan K3. Garansi berguna jika kondisi karyawan dalam salah satu situasi yang dapat mengakibatkan kecelakaan, sakit, atau membahayakan kehidupan karyawan. Tujuan utamanya adalah untuk memberikan dukungan kepada karyawan sehingga mereka dapat memaksimalkan pencapaian hasil kerja yang mengindikasikan peningkatan kinerja karyawan.

Seperti yang terjadi pada PT. Kino Indonesia Tbk (KINO) yang bergerak di bidang pembuatan dan distribusi barang-barang konsumen yang terintegrasi dengan produk-produk seperti perawatan tubuh, makanan dan minuman, obat-obatan. PT. Kino Indonesia Tbk saat ini memiliki 19 merek dengan 16 kategori produk, beberapa di antaranya telah berhasil mendapatkan pilihan merek teratas di kalangan konsumen. Salah satu cabang PT. Kino Indonesia Tbk yaitu PT Kino Indonesia, Tbk Cabang Prigen Pasuruan, aktivitas operasional perusahaan yaitu bergerak di bidang *beverage* dan herbal, memproduksi *all* varian larutan penyegar Cap Kaki Tiga dan Cap Panda. Adapun permasalahan terkait dengan pencapaian kinerja karyawan yaitu terjadinya penurunan jumlah produksi, hal tersebut dapat ditunjukkan dari hasil produksi tahun 2019 yang secara lengkap dapat disajikan pada Tabel 1

**Tabel 1**  
**Jumlah Produksi Tahun 2019 (Dalam Pcs)**

Bulan	Jumlah Produksi	Peningkatan /Penurunan
Januari	230.000	-
Februari	234.450	1,93%
Maret	235.600	0,49%
April	235.900	0,18%
Mei	234.500	-0,59%
Juni	230.540	-1,68%
Juli	235.550	2,17%
Agustus	230.500	-2,14%
September	220.890	-4,17%
Oktober	210.430	-4,76%
November	206.700	-1,77%
Desember	201.440	-2,55%

Sumber: PT Kino Indonesia, Tbk Cabang Prigen Pasuruan

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa pertumbuhan kapasitas perusahaan dalam kegiatan produksi yang dilakukan cenderung menurun. Ketika perusahaan dikaitkan dengan fasilitas yang sebelumnya disediakan sehubungan dengan jaminan kesehatan dan keselamatan karyawan (K3), perusahaan bertujuan untuk membantu menghindari kecelakaan karyawan dan masalah kesehatan di tempat kerja. Menawarkan berbagai fasilitas seperti sepatu, masker, helm dan alat pelindung diri yang lainnya. Namun, tingkat kecelakaan kerja untuk karyawan cenderung menunjukkan peningkatan untuk menunjukkan apa yang dapat disajikan tentang data kecelakaan kerja untuk karyawan selama dua tahun terakhir, yang dapat ditunjukkan pada Tabel 2.

**Tabel 2.**  
**Daftar Kejadian Terganggunya Kesehatan dan Kecelakaan Pada PT Kino Indonesia, Tbk Cabang Prigen Pasuruan Tahun 2019**

Jenis Kejadian	Jumlah
Kejatuhan benda akibat penumpukan barang dan peletakan alat yang tidak pada tempatnya	2 kejadian
Iritasi/luka/tergores karena terkena mesin	1 kejadian
Terkilir pada saat pemindahan barang ( <i>material handling</i> )	5 kejadian
Menabrak objek di area produksi (benda, perkakas)	8 kejadian
Batuk akibat terhirup udara yang dihasilkan dari mesin	2 kejadian

Sumber: PT Kino Indonesia, Tbk Cabang Prigen Pasuruan

Berdasarkan data tentang masalah Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), terjadinya peristiwa yang dialami oleh karyawan, yaitu akumulasi barang dan terjadinya benda jatuh karena penempatan alat yang tidak tepat, dapat dilihat bahwa kecerobohan akan menyebabkan cedera pada karyawan. Cedera

akibat pemaparan terhadap mesin dan pakaian yang dialami karyawan disebabkan oleh perhatian karyawan di tempat kerja dan karena karyawan tidak mengikuti prosedur dalam kerja. Hal serupa juga terjadi ketika seorang karyawan menabrak peralatan kerjanya saat proses manufaktur dan kesehatan karyawan terganggu karena karyawan tidak menggunakan masker dengan semestinya. Selain itu apabila dikaitkan dengan disiplin kerja para karyawan dalam bekerja diperusahaan menunjukkan adanya permasalahan yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi ini dikarenakan adanya peningkatan jumlah karyawan yang tidak bekerja tanpa adanya alasan secara jelas, dan data mengenai absensi kerja karyawan tersebut dapat ditunjukkan pada Tabel 3.

**Tabel 3**  
**Absensi Tanpa Ijin Kerja Tahun 2019**

No	Triwulan	Jumlah	Peningkatan
1.	I	12	-
2.	II	7	(5)
3.	III	11	4
4.	IV	19	8

Sumber: PT Kino Indonesia, Tbk Cabang Prigen Pasuruan

Berdasarkan Tabel 3, ini menunjukkan peningkatan jumlah karyawan yang absen tanpa izin kerja pada tahun 2019. Peningkatan tersebut dapat digunakan sebagai dasar atau tolok ukur untuk disiplin kerja karyawan. Semakin banyak ketidakhadiran menunjukkan kurang disiplin kerja bagi karyawan. Dapat dikatakan bahwa peningkatan absensi mengurangi disiplin kerja karyawan, yang mempengaruhi kegiatan bisnis perusahaan.

#### **Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja secara bersama-sama atau secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Kino Indonesia, Tbk Cabang Prigen Pasuruan?
2. Apakah terdapat pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Kino Indonesia, Tbk Cabang Prigen Pasuruan?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kino Indonesia, Tbk Cabang Prigen Pasuruan?

#### **Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui pengaruh kesehatan kerja, keselamatan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama atau secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Kino Indonesia, Tbk Cabang Prigen Pasuruan.
2. Mengetahui pengaruh kesehatan kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kino Indonesia, Tbk Cabang Prigen Pasuruan.
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kino Indonesia, Tbk Cabang Prigen Pasuruan.

### **Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi Perusahaan**

Diharapkan penelitian ini akan memberikan tambahan wawasan tentang seberapa besar pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dijadikan referensi untuk mencapai tujuan bersama yang lebih baik.

#### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Memberikan gambaran serta wawasan kepada peneliti selanjutnya yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang berkaitan pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan hasil penelitian Ristiani (2015), dengan judul penelitian yaitu Pengaruh Program Kesehatan & Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan, Riau. Variabel yang diselidiki adalah program kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Responden yang mensurvei 64 karyawan produksi. Temuannya menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di departemen produksi PT. Surya Bratasena Plantation Perarawan. Kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 52,4%.

Hasil penelitian Siswanto (2015), dengan judul penelitian Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pembangunan Perumahan Tbk Cabang Kalimantan di Balikpapan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) secara bersamaan memiliki dampak besar pada variabel dependen kinerja karyawan (Y). Keselamatan kerja parsial (X1) tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dan kesehatan kerja parsial (X2) berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R Square) adalah 0,536. Ini karena variabel independen, keselamatan (X1) dan kesehatan kerja (X2), memiliki dampak besar pada kinerja karyawan sebesar 53,6%, sedangkan sisanya 46,4% memengaruhi variabel yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini. menerima.

Hasil penelitian Kartikasari (2017), dengan judul penelitian yaitu Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Surya Asbes Cement Group Malang). Variabel yang diselidiki adalah kesehatan dan keselamatan kerja dan kinerja karyawan, dan responden yang disurvei adalah karyawan departemen manufaktur PT. Grup Semen Surya Asbes Malang. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Program Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mencapai 20,2% untuk membentuk kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa perusahaan dapat menjamin keselamatan kerja karyawan, mengurangi risiko kecelakaan kerja dan

meningkatkan kenyamanan karyawan saat bekerja sehingga mereka merasa terlindungi.

Hasil penelitian Firmanzah (2017) judul penelitian Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 18,9%, sedangkan sisanya 81,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Secara Parsial variabel keselamatan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,001. Variabel kesehatan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,004.

### **Tinjauan Teori Dan Pengembangan Hipotesis**

#### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Setiap perusahaan tentu mengharapkan agar bisa mencapai tujuan secara maksimal. Banyak faktor yang menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan, salah satunya adalah sumber daya manusia, dalam hal ini karyawan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh pada kelangsungan hidup ataupun operasional perusahaan. Kinerja adalah contoh dari pekerjaan yang dilakukan karyawan dan biasanya digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi karyawan. Kinerja yang baik adalah langkah menuju pencapaian tujuan individu yang pada akhirnya mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan bisnis (karyawan) mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, semua perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Mencapai kinerja optimal sesuai dengan potensi karyawan selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Di bawah ini adalah definisi dari beberapa angka atau definisi kinerja.

#### **Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2011: 161), pengertian kesehatan dan keselamatan kerja karyawan adalah sebagai berikut. Arti istilah kesehatan dan keselamatan kerja karyawan di bidang pekerjaan berbeda. Keselamatan kerja mengacu pada keadaan keselamatan atau keselamatan dari penderitaan, kerusakan atau kehilangan selama bekerja. Risiko keselamatan kerja salah satunya adalah api, Aspek lingkungan kerja yang dapat menyebabkan ketakutan antara lain adalah arus listrik, luka, memar, keseleo, patah tulang, kehilangan organ, dan penglihatan dan pendengaran. Kesehatan kerja mengacu pada pemulihan dari kondisi fisik, mental, emosional, atau bebas rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja (Mathis, 2002: 245). Risiko kesehatan kerja adalah faktor dalam lingkungan kerja yang berfungsi selama periode waktu tertentu, yang dapat menyebabkan atau menciptakan stres dan kecacatan emosional. Praktik kesehatan di perusahaan secara keseluruhan bertujuan untuk menjaga kesejahteraan individu.



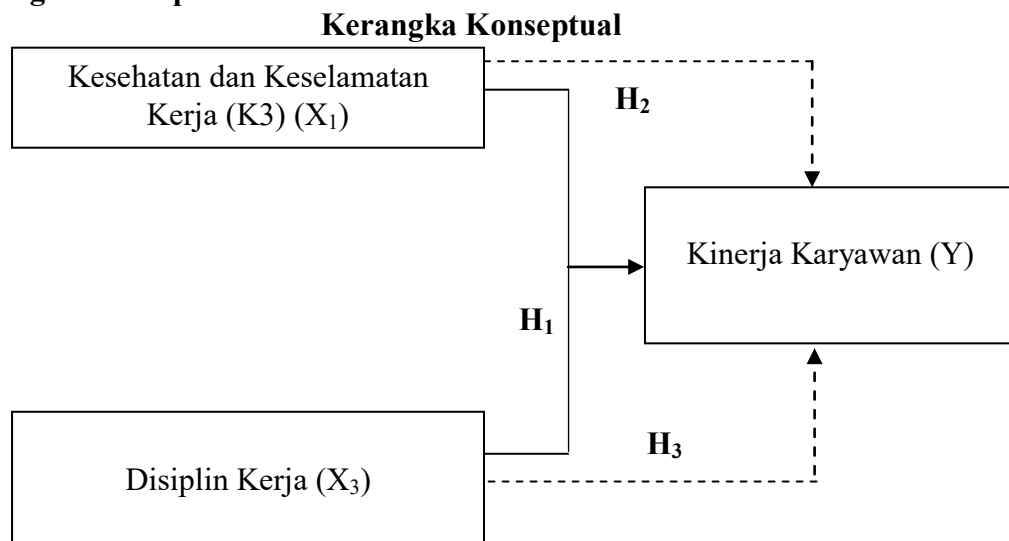
Beberapa ahli menambahkan konsep Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan keamanan. Salah satunya telah dikemukakan oleh Mathis (2002: 245), yang menyatakan bahwa keamanan merupakan bentuk perlindungan terhadap fasilitas pengusaha dan peralatan yang ada dari akses-akses yang tidak sah dan untuk melindungi para karyawan ketika sedang bekerja atau sedang melaksanakan penugasan pekerjaan. Dengan pemahaman ini, keamanan juga mengacu pada perlindungan karyawan dan perlindungan fasilitas perusahaan, serta memberikan bantuan darurat kepada karyawan pada proses kerja dan kemungkinan gangguan lainnya. Kesehatan kerja adalah tidak adanya gangguan fisik dan psikologis yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan dapat timbul dari lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu tertentu, atau lingkungan yang menyebabkan stres atau cacat. Kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan atau kedokteran beserta praktiknya yang bertujuan agar pekerja atau masyarakat memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial, dengan sosial prefentif, terhadap penyakit-penyakit atau gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit-penyakit umum (Yani, 2012: 157)

Kesehatan kerja adalah penting dan perlu dipertimbangkan oleh perusahaan. Program kesehatan kerja yang baik memberi manfaat besar bagi karyawan karena mereka cenderung tidak jatuh sakit yang disebabkan tertular teman sekerja atau luar teman sekerja. Dengan bekerja di lingkungan yang lebih nyaman dan menyenangkan, semua karyawan dapat bekerja lebih lama dan lebih meningkatkan kinerja mereka. Penelitian oleh Ristiani (2015), Kartikasari (2017), dan Siswanto (2015) menunjukkan bahwa kesehatan kerja berdampak pada kinerja karyawan. Keselamatan kerja penting bagi perusahaan karena efek kecelakaan dan penyakit akibat kerja secara langsung dan tidak langsung membahayakan tidak hanya karyawannya tetapi juga perusahaan. Keselamatan kerja mengacu pada proses perencanaan dan pengelolaan situasi yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja dengan memberikan prosedur operasi standar untuk memandu pekerjaan. Mangkunegara (2011) mendefinisikan keselamatan kerja sebagai tidak adanya gangguan fisik, mental, emosional, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja di mana fasilitas tersebut mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Dharma (2004:164), Pengukuran kinerja untuk manajer pabrik dapat dilihat dalam beberapa aspek, seperti keselamatan kerja yang dilakukan oleh karyawan dan besarnya kecelakaan oleh karyawan. Sebuah studi yang dilakukan oleh Kartikasari (2017) menemukan bahwa keselamatan kerja berdampak pada kinerja karyawan. Kesimpulan ini diperkuat oleh temuan studi yang dilakukan oleh Siswanto (2015), di mana praktik keselamatan kerja berdampak pada kinerja karyawan.

Disiplin adalah salah satu fungsi operasional manajemen sumber daya manusia. Disiplin ini adalah fungsi operasional HRM (*Human Resource Management*) yang paling penting. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin baik kinerja pekerjaan yang dapat diraih. Tanpa disiplin karyawan, sulit bagi organisasi bisnis untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin

kerja memiliki dampak langsung pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi. Hasibuan (2013: 193) Disiplin adalah kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Organisasi perusahaan perlu menjaga disiplin. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

### Kerangka Konseptual



### Metodologi Penelitian

#### Populasi Dan Sampel

Menurut Widayat (2004: 58), suatu populasi adalah satu kesatuan dari sekumpulan elemen dengan beberapa karakteristik umum yang terdiri dari bidang-bidang yang diteliti. Karena pemahaman yang terbatas ini, populasi dalam penelitian ini berarti karyawan PT Kino Indonesia, Tbk Cabang Prigen Pasuruan yaitu sebanyak 326 karyawan. Menurut Arikunto (2006: 109), sampel adalah bagian atau perwakilan dari populasi yang disurvei. Menjelajahi sebagian dari populasi diharapkan menghasilkan hasil yang mewakili sikap dan kondisi populasi secara keseluruhan. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan kriteria tertentu. Kriteria yang ditentukan di sini adalah karyawan yang telah bekerja selama lebih dari setahun dan karyawan penuh waktu di perusahaan. Jumlah sampel penelitian yang ditentukan menggunakan persamaan Slobin adalah:

$$n = \frac{N}{1 + Na^2}$$

Keterangan :

n = besar sampel

N = besarnya populasi



$\alpha$  = *Margin of Error Maximum*, yaitu toleransi yang dapat diterima pada tingkat kesalahan maksimum (ditentukan 10%). Dengan jumlah populasi dalam penelitian ini 326 maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$n = \frac{326}{1 + 326 (0,1)^2}$$

N = 76,52 orang = 77 orang

Maka didapatkan sejumlah 77 karyawan sebagai sampel penelitian ini.

### Definisi Operasional Variabel

#### a. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas (independen) yang akan diteliti dalam penelitian adalah kesehatan dan keselamatan kerja (K3)(X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) dan dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### 1. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X<sub>1</sub>)

Kesehatan kerja adalah menunjuk pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja (Mangkunegara, 2011) dengan indikator:

- Kondisi kerja
- Sarana kesehatan kerja
- Pemeliharaan kesehatan kerja

Adapun keselamatan kerja mencakup kedua istilah resiko yaitu resiko keselamatan dan resiko kesehatan, dalam bidang kepegawaian kedua istilah tersebut dibedakan, keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan dan kerugian ditempat kerja (Mangkunegara, 2011) dengan indikator:

- peringatan antisipasi kecelakaan kerja
- kondisi peralatan pencegahan kecelakaan kerja yang baik
- keberadaan aturan terkait keselamatan kerja
- perawatan kecelakaan kerja sesuai dengan prosedur

##### 2. Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2012) dengan indikator disiplin kerja adalah:

- mematuhi semua peraturan perusahaan
- penggunaan waktu secara efektif
- memiliki tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
- meminimalkan tingkat absensi

#### b. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat (dependen) yang akan diteliti dalam penelitian adalah Kinerja karyawan PT Kino Indonesia, Tbk Cabang Prigen Pasuruan, Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan

tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Sedarmayanti, 2010) dengan indikator:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketetapan waktu

## **Metodelogi Penelitian**

### **Uji Validitas**

Menurut Widayat (2004:87) validitas adalah suatu pengukuran yang mengacu pada proses dimana pengukuran benar-benar bebas dari kesalahan sistimatis dan kesalahan random. Pengukuran yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pada penelitian ini, digunakan uji *Kaiser Mayer Olkin* (KMO). Uji KMO ini digunakan untuk melihat cukup atau tidaknya sampel yang di analisis. Nilai KMO ini diperoleh dengan membandingkan besarnya koefisien korelasi terobservasi dengan besarnya koefisien korelasi parsial. Jika nilai Kaiser Mayer Olkin (KMO)  $>0,50$  maka analisis faktor telah sesuai dengan variabel-variabel tersebut.

### **Uji Reliabilitas**

Menurut Singarimbun (2006:43) reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Makin kecil kesalahan pengukuran, makin reliabel alat pengukuran. Sebaliknya makin besar kesalahan pengukuran, maka semakin tidak reliabel alat pengukuran tersebut. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cornbach* dengan taraf nyata 5%. Dengan kriteria bilamana koefisien reliabilitasnya menunjukkan nilai alpha lebih besar dari 0.6 maka dinyatakan reliabel (Azwar, 2001:89)

### **Uji Hipotesis**

Setelah dilakukan uji validitas, reliabilitas dan normalitas data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan metode :

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda merupakan model analisis kontribusi tersebar dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Supranto (2001:189), formulasi dari analisis regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan PT. Kino Indonesia, Tbk Cabang Prigen Pasuruan

a = Bilangan konstanta

$X_1$  = Variabel Kesehatan Kerja

$X_1$  = Variabel Keselamatan Kerja

$X_3$  = Variabel Disiplin Kerja

$b_{1,2,3,\dots,n}$  = Koefisien *Regresi*  
 $e_1$  = *Error*

### Uji Hipotesis

#### a) Analisis Uji F

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengujian variabel bebas secara simultan. Rumusan yang digunakan menurut Supranto (2001:267), adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan :

$R^2$  = Koenfisien Determinan

$k$  = Jumlah variabel bebas

$n$  = Banyaknya sampel

Penolakannya hipotesa atas dasar signifikansi pada taraf nyata 5% (taraf kepercayaan 95%) dengan kriteria:

Jika Sig.  $F_{hitung} > 0,05$  (5%), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Jika Sig.  $F_{hitung} \leq 0,05$  (5%), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### b) Analisis Uji t

Analisis uji yang digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual. Formulasi analisis uji t menurut Supranto (2001:224), adalah:

$$t = \frac{b_1}{Sb_1}$$

keterangan :

$b_1$  = Bobot Regresi

$Sb_1$  = standar error

Sedangkan pada uji t mempunyai kriteria sebagai berikut:

1. Jika Sig.  $t_{hitung} > 0,05$  (5%), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.
2. Jika Sig.  $t_{hitung} < 0,05$  (5%) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti ada pengaruh antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*

### Pembahasan Hasil penelitian

Dalam bagian ini disajikan hasil statistik mengenai pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil penelitian yang telah diolah komputer melalui program SPSS dengan analisis

Regresi Linier Berganda (*Multiple Regression*) secara parsial dan simultan. Hasil lengkap dari analisis regresi ditunjukkan pada Tabel 4 dan Tabel 5

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,441	2,291		1,938	0,056
Kesehatan dan Keselamatan kerja (X <sub>1</sub> )	0,227	0,075	0,349	3,014	0,004
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,837	0,197	0,491	4,243	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2020

**Tabel 5**  
**Nilai Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

R	R Square	Adjusted R Square	<i>Std. Error of the Estimate</i>
0,796	0,634	0,624	2,134

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2020

Hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel dependen, yang dapat dilihat dengan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,634. Oleh karena itu model ini berarti bahwa variabel kesehatan kerja, keselamatan kerja, dan area kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 63,4%, dengan sisanya 36,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Koefisien korelasi berganda R (*multiple corelation*) menunjukkan kuatnya hubungan antara variabel *independent* yang meliputi variabel kesehatan kerja, keselamatan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,796. Dengan ini dapat diartikan hubungan semua variabel sangat erat karena nilai R mendekati 1.

Berdasarkan hasil analisis regresi, maka dapat dirumuskan suatu persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,441 + 0,227 (X_1) + 0,837 (X_2)$$

Dari persamaan garis regresi linier berganda, konstanta (a) menunjukkan besarnya nilai variabel kinerja karyawan jika variabel bebasnya yaitu variabel kesehatan, keselamatan kerja serta disiplin kerja dianggap nol, artinya jika tanpa dipengaruhi oleh variabel kesehatan kerja, keselamatan kerja, disiplin kerja maka besarnya kinerja karyawan sebesar 4,441. Pengaruh variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X<sub>1</sub>) secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,227, dengan asumsi apabila variabel disiplin kerja tidak mengalami perubahan atau konstan. Hasil signifikan tersebut dikarenakan tingkat signifikansi variabel kesehatan kerja yaitu sebesar  $0,004 < \alpha$  (5%). Pengaruh variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,837, jika

variabel lainnya yang meliputi kesehatan kerja dan keselamatan kerja tidak mengalami perubahan atau konstan. Hasil signifikan tersebut dikarenakan tingkat signifikansi variabel disiplin kerja yaitu sebesar  $0,000 < \alpha$  (5%).

#### 4.2.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Evaluasi ekonometrika dilakukan untuk membuktikan apakah model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini memiliki persamaan yang tidak bias yang terbaik (*Best Linier Unbias Estimator / BLUE*). Evaluasi ekonometrik terdiri dari uji multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Namun, uji autokorelasi tidak digunakan dalam penelitian ini karena data yang digunakan bukan data *time series* atau waktu berkala.

##### a. Uji Multikolinearitas

Mendeteksi keberadaan multikolinearitas adalah jumlah VIF (*Variance Inflating Factor*) dan *tolerance*. Pedoman untuk model regresi tanpa multikolinearitas oleh Santoso (2002: 206) adalah:

1. Memiliki nilai VIF yang dekat dengan angka 1
2. Toleransi mendekati 1

Di bawah ini adalah hasil uji multikolinieritas yang dilakukan dengan bantuan SPSS *for windows*. Hasil-hasil ini sepenuhnya ditunjukkan pada Tabel 6.

**Tabel 6**  
**Hasil Pengujian Multikolinearitas**

Variabel	VIF	<i>Tolerance</i>
Kesehatan dan Keselamatan kerja (K3)	2,707	0,369
Disiplin kerja	2,707	0,369

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2020

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, Anda dapat melihat bahwa nilai VIF untuk setiap variabel independen adalah nilai VIF  $< 10$  atau toleransi  $> 0,10$ . Ini adalah model regresi yang digunakan dalam studi di mana tidak ada masalah multikolinieritas yang diketahui antara variabel independen.

##### b. Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan Uji Park. Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada Tabel 7 di bawah ini:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,249	1,383		,108
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	-,034	,045	-,144	,452
	Disiplin Kerja	,065	,119	,104	,588

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2020

Berdasarkan hasil analisis, kita dapat melihat bahwa nilai probabilitas > 5% (0,05). Di sini, jika variabel kesehatan dan keselamatan kerja adalah 0,452 dan disiplin kerja adalah 0,588, dapat dikatakan dari hasil ini bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji F

Uji hipotesis I dengan menggunakan uji F. Uji tersebut digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independent* secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel *dependent* atau tidak berpengaruh maka digunakan uji F (*F-test*). Hasil analisis diperoleh nilai  $F_{hitung}$  diperoleh sebesar 64,145 dengan Sig.  $F_{hitung}$  yaitu sebesar 0,000 atau < 0,05 (5%), dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara simultan variabel kesehatan kerja, keselamatan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Uji t

Untuk menemukan pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu kesehatan dan keselamatan kerja, dan variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, maka digunakan uji t (*t-test*) yaitu dengan cara membandingkan Sig.  $t_{hitung}$  dari masing-masing variabel dengan 0,05 (5%). Pada tabel 8 disajikan hasil perbandingan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ .

**Tabel 8**  
**Perbandingan Antara Nilai  $t_{hitung}$  Dengan  $t_{tabel}$**

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	Keterangan
Kesehatan dan keselamatan kerja (K3)	3,014	1,992	0,004	Signifikan
Disiplin kerja	4,243	1,992	0,000	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2020

Berdasarkan hasil analisis, dapat diketahui bahwa sig.  $t_{hitung}$  < 0,05 (5%) sehingga dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara



parsial antara variabel kesehatan kerja, keselamatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis II dan III terbukti diterima.

### **Implikasi Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan maka pembahasan hasil penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh kesehatan kerja, keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja secara bersama-sama atau secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Kino Indonesia, Tbk Cabang Prigen Pasuruan

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kesehatan kerja, keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja secara bersama-sama atau secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Kino Indonesia, Tbk Cabang Prigen Pasuruan. Artinya yaitu dengan semakin baiknya atau meningkatnya kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja akan memberikan dukungan terhadap pencapaian kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perhatian terhadap keselamatan kerja pada mulanya lebih menekankan pada perlindungan pekerja dari kerugian atau luka yang disebabkan oleh kecelakaan akibat kerja. Selain mencegah terjadinya kecelakaan, karyawan juga wajib memiliki jaminan K3. Jaminan ini berguna jika karyawan mengalami kecelakaan, sakit, atau situasi yang dapat membahayakan nyawa karyawan tersebut.

Jaminan K3 memberikan ketenangan pikiran kepada karyawan ketika terjadi sesuatu yang tidak diinginkan. Setiap bentuk keterikatan perusahaan terkait langsung dengan pemaksimalan potensi karyawan. Dalam hal ini merupakan upaya untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Mathis (2002:245) yang menyatakan bahwa keamanan merupakan bentuk perlindungan terhadap fasilitas pengusaha dan peralatan yang ada dan akses-akses yang tidak sah dan untuk melindungi para karyawan ketika sedang bekerja atau sedang melaksanakan penugasan pekerjaan dalam upaya untuk memaksimalkan pencapaian hasil kerja.

Selanjutnya faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan adalah kedisiplinan. Tanpa disiplin maka proses kerja tidak dapat berjalan sesuai dengan ketentuan. Disiplin menurut Sutrisno (2009:86) meliputi tanggungjawab, mematuhi peraturan dan norma yang berlaku diperusahaan. Salah satu syarat agar disiplin kerja karyawan dapat ditumbuhkan dalam perusahaan yaitu adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil yang diisyaratkan dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu.

2. Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Kino Indonesia, Tbk Cabang Prigen Pasuruan

Analisis menunjukkan bahwa ada dampak yang signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis, dapat dikatakan bahwa meningkatkan kesehatan kerja meningkatkan kinerja karyawan. Kesehatan yang lebih baik bagi karyawan dapat ditunjukkan dengan kondisi kerja yang lebih baik, fasilitas kesehatan kerja, dan pemeliharaan kesehatan kerja yang lebih baik, sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan atau kedokteran beserta praktiknya yang bertujuan agar pekerja atau masyarakat memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial, dengan sosial preventif, terhadap penyakit-penyakit atau gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit-penyakit umum (Yani, 2012:157). Kesehatan kerja merupakan isu penting yang perlu diperhatikan perusahaan. Adanya program kesehatan kerja yang baik sangat bermanfaat bagi karyawan karena kecil kemungkinannya mereka kehilangan pekerjaan karena penyakit yang ditularkan oleh rekan kerja atau di luar rekan kerja. Dengan bekerja di lingkungan yang lebih aman dan nyaman, semua karyawan dapat bekerja lebih lama dan meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan hasil analisis juga dapat dikatakan bahwa dengan semakin baiknya jaminan keselamatan kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Semakin baiknya jaminan keselamatan kerja karyawan dapat ditunjukkan dengan adanya peringatan antisipasi kecelakaan kerja, kondisi peralatan pencegahan kecelakaan kerja yang baik, keberadaan aturan terkait keselamatan kerja dan perawatan kecelakaan kerja sesuai dengan prosedur akan memberikan dukungan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

Adanya pengaruh yang signifikan juga ditunjukkan dengan kondisi karakteristik responden, dimana sebagian besar responden memiliki lama bekerja yaitu >4 tahun yang menunjukkan perusahaan memiliki kemampuan dalam mempertahankan keberadaan para karyawan dimana salah satunya adanya fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Selain itu perusahaan juga memiliki karyawan yang memiliki usia 23-27 tahun yang masuk dalam kriteria memiliki usia produktif dengan harapan mereka dapat bekerja secara maksimal sehingga target yang ditetapkan dapat tercapai secara maksimal dan hal tersebut dukungan dari fasilitas K3 menjadi hal penting untuk dilakukan perusahaan. Mangkunegara (2011) Keselamatan kerja diartikan sebagai tidak adanya masalah fisik, mental, emosional, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja dimana fasilitas tersebut mempengaruhi kinerja karyawan. Dharma (2004: 164), pengukuran kinerja manajer pabrik dapat dilihat dari beberapa item. Salah satunya adalah keselamatan kerja karyawan atau besarnya kecelakaan kerja yang dilakukan karyawan. Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kartikasari (2017) diperoleh hasil bahwa keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil

penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ristiani (2015), Kartikasari (2017) dan Siswanto (2015) menunjukkan terdapat pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kino Indonesia, Tbk Cabang Prigen Pasuruan

Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis dapat dikatakan bahwa dengan semakin meningkatnya disiplin kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Peningkatan disiplin kerja karyawan dapat ditunjukkan dengan mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, memiliki tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas dan meminimalkan tingkat tingkat absensi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Kedisiplinan kerja karyawan juga didukung dengan adanya kebijakan perusahaan yang menetapkan gaji sebesar >Rp.4000.000,- dan sebagian besar responden mempunyai tanggungan paling banyak adalah 2 tanggungan yang menjadikan karyawan memiliki kedisiplinan dalam bekerja diperusahaan.

Tanpa disiplin pegawai, sulit bagi organisasi bisnis untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja secara langsung mempengaruhi karyawan saat mereka menyelesaikan pekerjaannya, meningkatkan kinerja organisasi. Hasibuan (2013:193) Disiplin adalah kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial umum. Disiplin harus diterapkan dalam organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Katiandagho, (2014) dan Khaliq (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

## **Simpulan Dan Saran**

### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja secara bersama-sama atau secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kino Indonesia, Tbk Prigen Cabang Pasuruan. Artinya dengan semakin baiknya fasilitas kesehatan kerja dan keselamatan kerja dan semakin meningkatnya disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
2. Kesehatan dan keselamatan kerja terhadap pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kino Indonesia, Tbk Cabang Prigen Pasuruan, artinya bahwa dengan semakin baiknya fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

3. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kino Indonesia, Tbk Cabang Prigen Pasuruan, artinya dengan semakin meningkatnya disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

#### **Keterbatasan**

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Penelitian dilakukan dalam waktu yang terbatas dan bersamaan dengan terjadinya pandemi Covid-19 yang mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung hasil jawaban dari responden.
- b. Hasil penelitian ini merupakan hasil penelitian dari PT. Kino Indonesia, Tbk Cabang Prigen Pasuruan, jadi ruang lingkup hasil hanya terbatas pada obyek penelitian yang digunakan,

#### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Bagi PT. Kino Indonesia, Tbk Cabang Prigen Pasuruan
  - a. Bagi pihak manajemen diharapkan untuk memberikan perbaikan atas fasilitas keselamatan yang selama ini masuk dalam kategori tidak baik yaitu dengan melakukan pengaturan *layout* yaitu dengan menyusun peralatan kerja sesuai dengan fungsinya masing-masing dan selalu memperhatikan pemeliharaan peralatan sehingga memberikan kemudahan karyawan dalam menggunakan fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan. Penataan atas mesin-mesin dan peralatan produksi disusun dengan rapi sesuai SOP yang ada sehingga dapat menunjang keselamatan karyawan dalam bekerja. Langkah nyata yang harus dilakukan yaitu dengan memberikan jarak yang aman antar mesin produksi sehingga karyawan memiliki ruang gerak yang luas sehingga keselamatan kerja dapat lebih terjamin.
  - b. Perusahaan diharapkan menyediakan alat pengaman seperti masker, helm, alat pemadam api ringan, dll yang menunjang keselamatan kerja sesuai dengan kapasitas atau jumlah karyawan yang bekerja sehingga peralatan yang disediakan dapat memenuhi atau mencukupi kebutuhan para karyawan. Selain itu kualitas dari peralatan atau fasilitas kerja harus benar-benar terjamin sehingga mendukung upaya untuk memaksimalkan keselamatan karyawan dalam bekerja.
  - c. Diharapkan pihak manajemen perusahaan menerapkan sistem disiplin yang ketat kepada karyawan yaitu dengan menetapkan peraturan terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara tegas, yaitu dengan memberikan teguran sampai hukuman apabila terdapat karyawan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan.
2. Bagi peneliti selanjutnya  
Bagi pihak lain dalam hal ini adalah peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini untuk menggunakan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dan melakukan penambahan jumlah sampel yang diambil sehingga penelitian ini dapat lebih berkembang.

---

**Daftar Pustaka**

- Arikunto,S 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi. V, Penerbit Rineka Cipta: Jakarta
- Dharma,A. 2004, *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Rajawali Press
- Firmanzah. 2017, *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur)*, Jurnal Administrasi Bisnis Vol 42 (2)
- Hasibuan,M Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kartikasari,R,D. 2017, *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Surya Asbes Cement Group Malang)*, Jurnal Administrasi Bisnis Vol 44 (1).
- Katiandagho,C. 2014, *Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado*, Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis dan Ekonomi, Vol 2 (3)
- Khaliq,I. 2015, *Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu*, Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol 7 (1)
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketiga. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis,R. dan Jackson,J. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat
- Ristiani,E. 2015, *Pengaruh Program Kesehatan & Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan, Riau*, Journal article Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau
- Santoso,S dan Tjiptono,F. 2002, *Riset Pemasaran : Konsep dan Aplikasinya dengan SPSS*, Jakarta : PT Elex Media Computindo Kelompok Gramedia
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung
- Siswanto,B.I. 2015, *Pengaruh Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pembangunan Perumahan Tbk Cabang Kalimantan di Balikpapan*, Portal Karya Ilmiah, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman, Vol.4 (12)
- Supranto. 2001. *Statistik teori dan aplikasi*. Edisi 6. Jakarta : Erlangga
- Sutrisno,E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Widayat. 2004. *Metode Penelitian Pemasaran*. Malang: CV. Cahaya Press
- Yani,H,M. 2012 .*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: Mitra Wacana Media



\*) Sistya Ernawaty, Alumnus Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

\*\*) N.Rachma, Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

\*\*\*) Alfian Budi Primanto, Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang